

COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale anno 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto da sottoscrivere Contratto da sottoscrivere
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Delegazione trattante di parte pubblica: Segretario comunale a scavalco – dott. Nicola Gambino Rappresentanza sindacale unitaria: Nicoletta Zuliani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, CGIL FP, CISAL EE LL FVG, UIL FPL FVG Firmatari dell’ipotesi di contratto: Segretario comunale a scavalco – dott. Nicola Gambino
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2023 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 19.07.2023: a) utilizzo risorse decentrate dell’anno 2023; b) progressioni orizzontali; b) produttività collettiva; c) progetti obiettivo e piani lavoro.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E’ stata acquisita la certificazione degli Organi di controllo interno? E’stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo in data 24.11.2023 e verrà acquisita la certificazione sulla presente relazione.
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L’organo di revisione nella certificazione sulla costituzione del fondo non ha espresso nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano integrato di attività ed organizzazione ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80/2021? Sì con la deliberazione giuntale n. 30 del 30.05.2023
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell’articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – Le Amministrazione procedono alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013 La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 42 della L.R. 18/2016? L’erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell’OIV della relazione sulla performance per l’anno 2023 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41,42 della L.R. 18/2016
Eventuali osservazioni.		

COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto regionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'Ipotesi di contratto in oggetto si è inteso dettare una disciplina valevole per l'anno 2023 in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le nuove modalità previste dal CCRL 19.07.2023. Gli effetti giuridici ed economici dell'Ipotesi di contratto decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione contenuta nel contratto.

Nel dettaglio:

1. viene definito l'ambito di applicazione – personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera;
2. viene previsto tutto quanto approvato nel Contratto collettivo decentrato di lavoro 2023 – 2025;
3. vengono stabilite le finalità del fondo:
 - per l'anno 2023 si procedere alla realizzazione di progressioni orizzontali in applicazione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riferite all'anno 2023 e con decorrenza dal 01.01.2023 secondo il seguente piano di sviluppo:
 - 0 all'interno della categoria B;
 - 3 all'interno della categoria C/PLA;
 - 1 all'interno della categoria D;
 - eventuali economie delle risorse stabili confluiscono nelle risorse variabili da destinare alla produttività per l'anno 2023;
 - le risorse variabili sono destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e dei criteri di misurazione delle prestazioni vigenti;
4. viene fatto rimando, per quanto non disciplinato dalla presente Ipotesi di contratto:
 - al vigente CCRL;
 - ai precedenti CCDI

inoltre è prevista la pubblicazione sul sito comunale del presente CCDI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il CCRL 19.07.2023, che all'art. 45 definisce la modalità di utilizzo delle risorse, destina quelle stabili alla copertura delle progressioni e quelle variabili, sommate all'eventuale residuo delle stabili, all'incentivazione della produttività del personale.

	DESCRIZIONE	Fondo stabile	Fondo variabile
art. 45 comma 6	Progressioni economiche attribuite	18.078,55	
art. 45 comma 6	Progressioni economiche da attribuire	3.421,96	
art. 45 comma 8a)	Disposizioni di legge		5.000,00
art. 32 comma 2	Produttività collettiva	1.036,18	8.548,00
	Totale	22.536,69	13.548,00

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Con il Contratto collettivo di Comparto sottoscritto il 19.07.2023 le risorse del fondo vengono destinate a soli due istituti: progressioni economiche e performance; mentre il salario aggiuntivo e le altre indennità vengono imputate al bilancio.

COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 150 del 30.12.2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con determinazione del Segretario comunale n. 2/SGR del 06.02.2009).

Per quanto sopra detto risultano senz'altro rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:

- divieto di distribuzione in modo indifferenziato o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs. 150/2009);
- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Sono previste progressioni orizzontali in applicazione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riferite all'anno 2023 e con decorrenza dal 01.01.2023 secondo il seguente piano di sviluppo:

- 0 all'interno della categoria B;
- 3 all'interno della categoria C;
- 1 all'interno della categoria D;

Sono previsti i seguenti requisiti:

- esclusione del personale cui sia stata attribuita la progressione nell'ultima selezione effettuata;
- in caso di parità di punteggio viene data priorità alla maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed in subordine, in caso di ulteriore parità, alla maggiore anzianità di servizio nel pubblico impiego;
- due anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nel pubblico impiego maturati nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31.12 dell'anno precedente alla decorrenza della progressione economica.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nell'ipotesi di contratto è prevista la destinazione di € 0,00 di risorse variabili a progetti specifici. Il piano delle performance 2023-2025 è stato allegato al Piano integrato di attività ed organizzazione approvato con la deliberazione giuntale n. 30 del 30.05.2023 ed ha previsto l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si ritengono esaustive le informazioni rese nei punti precedenti in merito al contenuto dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo a livello territoriale

Magnano in Riviera, 14.12.2023

La Responsabile dell'Area
economico-finanziaria
Dott.ssa Valentina Campiello